Apostrof RH

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur …

La Chasse de Tête (Approche Directe)

« Chasseur de tête », une expression bien connue du public, mais dont la définition demeure toute aussi floue qu'énigmatique. Alors qu'est-ce que la « Chasse de Tête » exactement ?

Apostrof vous propose un mode d'emploi pratique et opérationnel sur le processus de l'Approche Directe, familièrement appelé « Chasse de tête » à destination de la Direction des Ressources Humaines de votre entreprise.

SOMMAIRE

Thème 1 : Qu'est-ce qu'un « Chasseur de Tête » ?

1. Les objectifs des « Chasseurs de Tête » ?
2. Une méthode de travail efficace
3. Un recrutement de précision

Thème 2 : Quels sont les bénéfices de la « Chasse de Tête » ?

4. Les meilleurs profils dans tous les secteurs
5. Un ciblage très précis
6. La discrétion assurée

Thème 3 : Quelle est notre approche de la « Chasse de Tête » ?

7. Une rencontre avec l'entreprise
8. Un interlocuteur unique
9. Un processus sur mesure

Thème 1 : Qu'est-ce qu'un « Chasseur de Tête » ?

Egalement appelés « recruteurs par approche directe » ou « **Conseils en recrutement** », les chasseurs de têtes travaillent au sein de cabinets de recrutement généralistes.

1) Les objectifs des « Chasseurs de Tête »

Les Conseils en recrutement recherchent et recrutent du personnel dont la qualification et l'expérience correspondent au profil souhaité par l'entreprise recruteuse. Leurs missions regroupent ainsi l'ensemble des procédures qui permettent de faciliter le recrutement d'un ou de plusieurs candidats pour le compte d'une entreprise, qui gagne alors un temps précieux. En effet, de plus en plus d'entreprises délèguent à ces partenaires le recrutement de leurs collaborateurs. Cependant, comme toutes prestations de services, leur intervention est souvent légitimée par un recrutement stratégique et/ou confidentiel, que l'entreprise aurait des difficultés à mener.

2) Une méthode de travail efficace.

Concrètement, les entreprises font appel à un chasseur de têtes afin de gagner du temps, ou lorsque le recrutement est pointu et que l'entreprise a échoué lors de ses précédentes tentatives de pourvoir un poste. Ainsi, le « Chasseur » s'impose une obligation de résultats rapides et correspondant parfaitement aux attentes de l'entreprise. Après une analyse méticuleuse de la culture de l'entreprise et des compétences nécessaires aux fonctions recherchées, le Conseil en recrutement se lance dans la recherche de candidats potentiels. Pour ce faire, le « Chasseur de Tête » adopte ce que l'on appelle une stratégie de recherche par **« approche directe »**, également appelée « chasse » ou « executive search », qui consiste en une recherche ciblée de profils pointus tels que des dirigeants, cadres, experts, commerciaux ou managers.

Dans un premier temps, le « Chasseur » contacte directement des candidats potentiels par téléphone afin d'évaluer leur potentiel, leur motivation et leurs capacités. Il présente ensuite le projet de recrutement de l'entreprise qui recrute, parlant en son nom et donnant ainsi la première image aux candidats de leur potentiel futur employeur. Pour ce faire, les « Chasseurs » soignent particulièrement leur première approche et l'ensemble des échanges qu'ils vont entretenir avec les candidats.

Pour compléter sa recherche, le « Chasseur » peut accessoirement consulter les CV contenus dans ses propres fichiers ou encore les annuaires des grandes écoles. Par contre, les « Chasseurs » ne diffusent pas l'information du poste à pourvoir sur les sites d'offres d'emploi. En effet, la diffusion d'annonce correspond à une recherche « multi media » ou « Web Media » car de nos jours le Web est devenu le support principal des offres d'emplois.

Enfin, une fois ce travail effectué et la sélection faite, le « Chasseur de tête » présente trois à quatre candidats sélectionnés à l'entreprise qui l'a mandaté pour ce recrutement.

3) Un recrutement de précision

Les profils recherchés par les « Chasseurs » sont généralement des collaborateurs expérimentés. Il peut s'agir de dirigeants, de cadres intermédiaires et supérieurs, mais également de commerciaux, d'ingénieurs et de techniciens ou encore de chefs de services.

Dans l'approche directe, l'intitulé de fonction compte peu puisque le « Chasseur » recherche un collaborateur avec une compétence spécifique (qui peut être technique, relationnelle ou autres). Ainsi, il s'agit de compétences reconnues et/ou d'une très bonne expérience dans le métier ou dans le secteur choisi (entre cinq et dix ans d'expérience, voire plus parfois).

Selon une étude réalisée en 2007, l'expérience et la personnalité du candidat sont les deux premiers critères d'exigence de l'entreprise recruteuse. Viennent ensuite la maîtrise des langues et la formation. D'autre part, les « Chasseurs de Tête » s'intéressent aux personnes étant déjà en poste. Le candidat est justement identifié car il travaille dans un secteur d'activité spécifique. Ainsi, dans un premier temps, le « Chasseur » appelle le candidat directement sur son lieu de travail ou sur son portable (tout en restant extrêmement discret) afin de proposer aux candidats potentiels une opportunité d'emploi en les incitant à changer d'employeur. Mais attention, il s'agit d'une proposition et le candidat prend seul la décision de s'inscrire dans le processus de recrutement proposé par le Conseil.

Dans le cadre de ses recherches, le « Chasseur » va également approcher des candidats qui ne sont pas forcément en poste. En effet, un candidat contacté peut transmettre le nom et les coordonnées d'une connaissance ou d'un ancien collègue qui correspond au profil recherché par le « Chasseur » et qui peut être en recherche d'emploi. Dans le jargon de la profession, nous parlons alors de « contacts relais ». Certains individus sont identifiés dès le démarrage de la recherche comme étant des personnes à approcher, non pas pour leur propre profil, mais plutôt pour leur « carnet d'adresses » professionnel.

Quelque soit le chemin qui mène au candidat, l'activité du « Chasseur » consiste à bien identifier la personnalité du candidat potentiel et ses aspirations. (Après l'expérience et la personnalité, le critère le plus important pour un recrutement demeure la motivation du candidat.)

Ainsi, le Consultant retient uniquement cinq à huit candidats par poste, candidatures dont le profil doit correspondre au mieux avec celui demandé par l'entreprise recruteuse. Par conséquent, et contrairement aux idées reçues, le Consultant rencontre très peu de candidats en entretien en face à face par mission. Par contre, cette rencontre « physique » dure généralement une heure et demie pour chaque « tête ». En effet, la plupart du temps, les « Chasseurs de Tête » réalisent leur approche en toute confidentialité et ne dévoilent le nom de leur client qu'au moment de la rencontre, après s'être assuré que le contact souhaite participer à ce recrutement et rencontrer à terme le client du Consultant.

Thème 2 : Quels sont les bénéfices de la « Chasse de Tête » ?

4) Les meilleurs profils dans tous les secteurs

Vous l'aurez compris, les « Chasseurs » identifient et convainquent les meilleurs profils de cadres et dirigeants dans de nombreux secteurs tels que l'automobile, la santé ou encore les assurances et la communication. Tous les secteurs peuvent être approchés et la plupart des fonctions cadres, Middle Management et Dirigeants sont les cibles favorites des entreprises qui utilisent les services d'un « Chasseur de Tête ». Depuis quelques années, nous observons également que les entreprises ont également recours à la « chasse de tête » pour toucher des collaborateurs moins élevés dans la hiérarchie, il peut s'agir de Technico-Commerciaux et de Techniciens ayant des connaissances spécifiques ou des savoir-faire particuliers.

5) Un ciblage très précis

L'intérêt de l'approche directe réside principalement dans son ciblage très précis de candidats. Méthodologie **proactive**, elle permet de rencontrer des **actifs** qui ne sont pas en recherche, qui ne répondent pas aux annonces « offres d'emploi » classiques et qui ne sont pas dans les multiples viviers. En effet, le Consultant construit une liste de sociétés cibles au sein desquelles il va investiguer. Dans le métier, nous parlons de « territoire de chasse » pour illustrer cette étape. Ainsi, les candidats approchés sont forcément issus du secteur d'activité visé, il peut s'agir de la concurrence ou encore de domaines connexes à l'entreprise qui recrute.

6) En toute discrétion

Un autre avantage de cette démarche particulière est le caractère confidentiel que revêtent les travaux de recherche. Ainsi, lorsqu'une entreprise mandate une société de recrutement qui travaille par approche directe, elle est certaine que le « Chasseur » ne diffusera pas le nom de son client et ce, pendant, toute la période d'approche.

La discrétion est primordiale dans la profession de chasseur de tête :

- pour l'entreprise qui recrute, qui ne veut pas être citée auprès d'une centaine de candidats, surtout lorsque ceux-ci sont actuellement en poste au sein d'entreprises concurrentes, mais pas seulement. Certains recrutements sont stratégiques et l'entreprise préfère mener ceux-ci à l'abri des regards de certains clients, fournisseurs et d'autres acteurs du même marché (pour le lancement d'une nouvelle gamme de produits, dans le cadre d'une nouvelle organisation commerciale qui pourrait perturber les clients et prospects de la société, etc.).
- pour la personne que l'on approche, afin de ne pas la compromettre et ne pas nuire à son activité. Le « Chasseur » est habitué à rassurer les candidats approchés peu familiarisés à un premier contact sur leur lieu de travail ou sur leur portable professionnel.

De cet impératif découle le fait que la discrétion est absolue dans ce métier. En plus de la confidentialité des données qui sont transmises au Consultant, celui-ci met un point d'honneur à respecter les articles suivants, relatif aux règles de non discrimination (Articles L122-45 et L122-6 du code du travail, loi n°92-1446 du 31 décembre 1992).

Thème 3 : Quel est notre approche de la « Chasse de Tête » ?

7) Une rencontre avec l'entreprise

Choisir un partenaire Conseil en recrutement peut s'avérer délicat. Tout d'abord, il s'agit de bien s'assurer que le Consultant a bien intégré la culture de l'entreprise, le contexte du recrutement et le profil recherché. Chez Apostrof, nous vous transmettons, suite à nos échanges, un descriptif de poste, rédigé par nos soins, pour validation, avant d'entamer nos travaux de recherche. Ce document servira de support lors des entretiens en face à face avec les candidats intéressants et intéressés.

8) Un interlocuteur unique

Chez Apostrof, nos Consultants gèrent toutes les phases de l'approche directe. Il n'y a donc pas d'intermédiaire entre notre client et nos candidats. Notre démarche vous garantit réactivité et sécurité. Bien entendu, notre équipe tout entière collabore à la réalisation de la mission. Cependant, vous n'avez qu'un interlocuteur unique, responsable de votre projet de recrutement qui vous présente un rapport d'activité complet de ses actions pour clôturer la mission.

Présents pour vous accompagner lors de votre rencontre avec les différents candidats sélectionnés, nous vous assistons également dans la phase d'embauche si vous n'êtes pas familiarisé avec l'aspect « administratif » du parcours d'intégration.

En tant que Conseil, nous restons à vos côtés pendant toute la période d'intégration de votre nouveau collaborateur afin d'être en mesure de reprendre la mission (sans supplément d'honoraires) si la recrue n'est pas confirmée dans son poste ou démissionne dans les six mois qui suivent son embauche.

9) Un processus sur mesure

Grâce à notre démarche totalement transparente tout au long de l'avancement des travaux de recherche, nous pouvons réajuster les critères de ciblage et/ou de qualification des profils si vos besoins s'affinent. Ainsi, nous nous adaptons en terme de méthodologie et de budget.

Afin de cerner précisément les capacités et le potentiel de vos futurs collaborateurs, nous procédons à une évaluation par mise en situation professionnelle (Assessment Center*). Ainsi, vous disposez d'un véritable diagnostic individuel du candidat sur ses points forts et ses potentialités à développer. (cf. Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'Assessment Center).